

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 4, No 1, Januari-Juni 2019

Analisis Perumusan Strategi Wajib Belajar 12 Tahun Di Kabupaten Majalengka
Diding Nurdin, Irza Adya Sugardha, dan Aceng Muhtaram Mirfani

Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin dan Keadilan Organisasi
Yuyun Elizabeth Patras, Rais Hidayat, dan Bukman Lian

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi
Eci Sriwahyuni dan Muhammad Kristiawan

Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi
Enadarlita dan Nova Asvio

Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam
Husaini dan Happy Fitria

Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Memperbaiki Proses Pembelajaran
Hamirul dan Dina Apriana

Implementasi Manajemen Pergruruan Tinggi (Studi Kasus Pada PTKIS Kopertais Wilayah VII Sumatera Selatan)
Saipul Annur dan Suhono

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai
Yuni Fazira dan Riska Mirani

Manajemen Humas Untuk Meningkatkan Kredibilitas Sekolah
Agung Deddiliawan dan Yasir Arafat

Pengaruh Penerapan Teori Belajar Humanistik Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Kewirausahaan
Riswan Aradea dan Edi Harapan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi
Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang
Sabeli Aliya dan Tobari

Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Destianty Noormala Sagita, Matin, dan Suryadi

Pengaruh Prakerin Terhadap Minat Berwirausaha Siswa di SMK Muhammadiyah 2 Palembang
Neta Dian Lestari dan Sari Hayati

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Muhammad Kristiawan

Ketua Penyunting:
Ramadhanita Mustika Sari

Penyunting Ahli:
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Edi Harapan
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
Achmad Wahidy
Puspa Indah Utami
Subhan

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Analisis Perumusan Strategi Wajib Belajar 12 Tahun di Kabupaten Majalengka Diding Nurdin, Irza Adya Sugardha, Aceng Muhtaram Mirfani	1 - 9
Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi Yuyun Elizabeth Patras, Rais Hidayat dan Bukman Lian	10 - 20
Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi Eci Sriwahyuni dan Muhammad Kristiawan	21 - 33
Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi Enadarlita dan Nova Asvio	33 - 42
Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam Husaini dan Happy Fitria	43 - 54
Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Memperbaiki Proses Pembelajaran Hamirul dan Dina Apriana	55 - 66
Implementasi Manajemen Pergruruan Tinggi (Studi Kasus Pada PTKIS Kopertais Wilayah VII Sumatera Selatan) Saipul Annur dan Suhono	67 - 75
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai Yuni Fazira dan Riska Mirani	76 - 83
Manajemen Humas Untuk Meningkatkan Kredibilitas Sekolah Agung Deddiliawan dan Yasir Arafat	84 - 89
Pengaruh Penerapan Teori Belajar Humanistik Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Kewirausahaan Riswan Aradea dan Edi Harapan	90 - 96
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang Sabeli Aliya dan Tobari	97 - 103
Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2015 di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta Destianty Noormala Sagita, Matin dan Suryadi	104 - 111
Pengaruh Prakerin Terhadap Minat Berwirausaha Siswa di SMK Muhammadiyah 2 Palembang Neta Dian Lestari dan Sari Hayati	112 - 120

PENGARUH KOORDINASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DI PROVINSI JAMBI

Enadarlita¹, dan Nova Asvio²

¹BPSDM Provinsi Jambi, dan ²UIN Jambi

e-mail: enadarlita@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh 1) koordinasi terhadap peningkatan efektivitas organisasi Provinsi Jambi; 2) komunikasi terhadap peningkatan efektivitas organisasi di Provinsi Jambi; dan 3) koordinasi dan komunikasi terhadap peningkatan efektivitas organisasi di Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh antara koordinasi terhadap efektivitas organisasi karena nilai signifikansi $0.010 < 0.05$, memiliki nilai koefisien beta sebesar 1,689. koefisien bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik koordinasi maka semakin baik pula efektivitas organisasinya, H_0 ditolak. 2) Tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap efektivitas organisasi karena nilai signifikansi $0.203 > 0.05$, memiliki nilai koefisien beta sebesar -1,267. koefisien bernilai negatif yang berarti bahwa meskipun komunikasi baik tidak menjamin meningkatkan efektivitas organisasi begitu sebaliknya, H_0 diterima. 3) Ada pengaruh antara koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas organisasi karena level sign $0,0001 < 0,05$, berarti jika koordinasi dan komunikasi dilakukan secara bersama-sama dengan baik, maka efektivitas organisasi juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya, H_0 ditolak.

Kata Kunci: Koordinasi; Komunikasi; Efektivitas Organisasi.

Abstract: This study aims to analyze the magnitude of influence 1) Coordination of increasing organizational effectiveness of Jambi Province. 2) Communication to increase the effectiveness of organizations in Jambi Province. 3) Coordination and communication to increase the effectiveness of organizations in Jambi Province. 4) Communication on improving coordination of Jambi Province. This research uses quantitative methods with the type of survey approach. Data collection techniques are carried out by interviews, observations, questionnaires, and documentation. Based on the results of data analysis, the conclusions that can be drawn from this study are 1) there is an influence between coordination on organizational effectiveness because the significance value of $0.010 < 0.05$, has a beta coefficient of 1.689. coefficient is positive which means that the better the coordination, the better the effectiveness of the organization, H_0 is rejected. 2) There is no influence between communication on organizational effectiveness because the significance value of $0.203 > 0.05$, has a beta coefficient of -1.267. coefficients are negative, which means that even though good communication does not guarantee increasing organizational effectiveness, vice versa, H_0 is accepted. 3) There is an influence between coordination and communication on organizational effectiveness because the sign level is $0.0001 < 0.05$, meaning that if coordination and communication are carried out together well, then the effectiveness of the organization will also increase and vice versa, H_0 is rejected.

Keywords: Coordination; Communication; Organizational Effectiveness.

PENDAHULUAN

Di zaman milenial ini peradaban manusia semakin maju, cara berfikir, bersikap dan bahkan bertindak manusia kadang sering diluar nalar orang-orang yang belum mampu menangkap perkembangan dan kemajuan zaman. Dengan kondisi seperti itu maka dituntut aparatur sipil negara (ASN) yang juga harus semakin canggih, maju dan inovatif, bila masih berkutat dengan status quo maka akan dilindas oleh perkembangan zaman dan akan tertinggal.

Menghadapi kondisi tersebut pemerintah sudah melakukan berbagai upaya mulai dari mempersiapkan regulasi sampai pada pelaksanaannya, salah satunya adalah undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dengan implementasinya menggunakan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen aparatur sipil negara, dimana Pasal 1 berisikan bahwa pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam rangka *good governance* akuntabilitas menjadi salah satu prinsip yang harus dikedepankan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh PNS sebagai pelayan publik. Menurut Kencana (2011) Manajemen pemerintahan modern didasarkan atas prinsip spesialisasi atau pembagian kerja. Jabatan-jabatan diuraikan dalam tugas-tugas berulang satu persatu dan dipercayakan kepada individu-individu baik bekerja dalam bagian yang sama maupun yang bekerja dalam bagian-bagian pemerintahan yang berlainan dan komplek. Koordinasi penting dalam organisasi-organisasi yang kompleks, karena di situ terdapat banyak kegiatan yang berlainan dilakukan oleh banyak orang dalam banyak bagian. Apabila terdapat keadaan saling bergantung diantara kegiatan-kegiatan maka hasil yang efektif akan dapat tercapai

apabila kegiatan-kegiatan tersebut dikoordinasikan.

Untuk dapat mencapai efektivitas organisasi, organisasi yang bergerak dalam pelayanan publik dituntut untuk mengetahui serta mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektivitas organisasi pegawai dan pimpinannya. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan efektivitas organisasi adalah koordinasi. Koordinasi adalah kegiatan menyatukan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ditemukannya masalah tidak tercapainya efektivitas organisasi karena faktor koordinasi dan komunikasi. Namun banyak kasus dilapangan yang di temukan sehingga tidak tercapainya efektivitas organisasi, sebagai contoh pada saat pemerintah membangun drainase jalan, setelah pembangunan drainase selesai dilakukan, beberapa waktu kemudian proyek PDAM harus memasukan pipa air minum dijalur drainase, hal ini merusak kembali drainase yang dibangun, berikutnya PT.Telkom juga mempunyai proyek menyalurkan kabelnya lewat drainase yang sama berarti satu lobang harus bongkar pasang berkali-kali hal ini tentu akan merusak sarana prasana yang sudah dibangun dan juga mengganggu lalu lintas yang lalu lalang serta membutuhkan biaya tinggi. Hal ini dikarenakan lemahnya kordinasi, bila kordinasi terjalin dengan baik tentu kondisi tersebut tidak akan terjadi karena sebelum kegiatan pembangunan drainase dilaksanakan, stakeholder yang mempunyai kepentingan yang sama untuk memanfaatkan pinggiran jalan umum tersebut terlebih dulu duduk bersama membahas tentang rencana masing-masing, mensinergikan kegiatan, menyusun jadwal bersama-sama sehingga pada pelaksanaannya dapat dilakukan secara bersama. Selanjutnya mari kita tengok ke

organisasi perangkat daerah (OPD) apakah koordinasi dan komunikasi sudah berjalan baik, dalam program di OPD bahkan dalam satu OPD saja ada program yang bisa disinergikan/dikoordinasikan namun masih banyak yang berjalan sendiri-sendiri atau bahkan antar bidang tidak mengetahui apa kegiatan yang sedang berlangsung di bidang lain, sehingga ada program yang disusun sering tumpang tindih dalam artian tidak terciptanya efektifitas organisasi. Di sinilah pentingnya peran pejabat administrator (Eselon III) sebagai middle manager dalam suatu organisasi yang bertugas menggerakkan unit organisasi yang dipimpinnya. Sukses tidaknya program yang telah mereka susun terletak ditangan mereka selaku komando.

Kondisi di atas diduga disebabkan oleh Kurangnya koordinasi antar bidang kerja yang saling berkaitan. Di samping itu diduga komunikasi belum berjalan secara efektif serta struktur organisasi yang belum mencerminkan kebutuhan dan kepentingan organisasi, fungsi pelayanan belum berjalan maksimal, hal ini mencerminkan belum terciptanya efektivitas kerja organisasi. Berdasarkan paparan data empirik tersebut, maka perlu dilakukan penelitian tentang apakah terdapat pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap efektivitas organisasi di Provinsi Jambi.

Efektivitas menurut Kurniawan (2005) adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Menurut Sedarmayanti (2009) efektivitas sebagai suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Makmur (2011) mengungkapkan efektivitas berhubungan dengan tingkat kebenaran atau keberhasilan dan kesalahan. Tingkat efektivitas dapat dilihat dan dinilai dari hasil yang telah dicapai, apabila output atau hasil yang dicapai sesuai atau mencapai target

sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, maka hal itu dapat dikatakan efektif. Makmur (2011) mengungkapkan indikator efektivitas dilihat dari beberapa segi kriteria efektivitas, yaitu 1) ketepatan waktu; 2) ketepatan perhitungan biaya; 3) ketepatan dalam pengukuran; 4) ketepatan dalam menentukan pilihan; 5) ketepatan berpikir; 6) ketepatan dalam melakukan perintah; 7) ketepatan dalam menentukan tujuan; dan 8) ketepatan ketepatan sasaran.

Berdasarkan indikator efektivitas sebagaimana uraian di atas intinya dapat dilihat bahwa efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan ukuran-ukuran ketepatan efektivitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Namun sebaliknya dapat dikatakan tidak efektif apabila hasil yang didapat tidak sesuai dengan target sasaran yang telah ditentukan. Untuk itu diperlukan suatu indikator atau ukuran untuk melihat tingkat efektivitas. Ukuran efektivitas bermacam-macam, antara lain menurut pendapat Danim (2012) menyebutkan indikator efektivitas sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan. Hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*), usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya.
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh. Ukuran dalam efektivitas ini dapat berupa kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan kualitatif (berdasarkan pada mutu).
3. Produk kreatif. Penciptaan hubungan kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat

menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan.

4. Intensitas yang akan dicapai. Memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Sedangkan Tangkilisan (2005) mengungkapkan ada 3 indikator dalam efektivitas:

1. Pencapaian tujuan, adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari 2 sub-indikator, yaitu : kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkret.
2. Integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi atau komunikasi dan pengembangan konsensus. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.
3. Adaptasi, adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan program dengan keadaan di lapangan.

Menurut Robbins dan Timmothy (2011) bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu (1) konteks, faktor ini meliputi kecukupan sumber daya, kepemimpinan dan struktur, iklim kepercayaan, evaluasi kinerja dan sistem penghargaan (2) composition, mencakup unsur-unsur kemampuan anggota, alokasi peran, fleksibilitas, besran tim dan preferensi anggota. (3) proses, faktor ini mencakup efikasi tim, tingkat konflik, social loafing, maksud bersama dan tujuan spesifik. Efektifitas organisasi menurut Robbins (2010) adalah proses kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan efektivitas organisasi, Manulang menyatakan Efektifitas organisasi pada dasarnya merupakan akumulasi dari efektifitas perorangan. Dengan kata lain apabila setiap komponen organisasi melakukan tugas masing-masing dengan baik, maka efektivitas organisasi akan timbul. Organisasi yang efektif adalah yang menunjukkan tingkat kinerja yang diharapkan dalam menyelenggarakan program kegiatan.

Pendapat pakar tersebut menjelaskan bahwa ukuran efektivitas harus dilihat dari perbandingan antara masukan dan keluaran, tingkat kepuasan yang diperoleh, Penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta adanya rasa saling memiliki yang tinggi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tingkat efektivitas dapat digunakan perbandingan antara rencana awal yang telah ditetapkan dengan hasil yang dilaksanakan. Yang menjadi tolok ukur efektivitas organisasi dalam penelitian ini adalah 1) perencanaan; 2) pelaksanaan; 3) kerjasama; 4) SDM profesional; 5) pendelegasian; dan 6) tanggung jawab. Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinare* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003). Koordinasi sangat berperan signifikan dalam menciptakan efektivitas organisasi. Hasibuan (2009) mengatakan Koordinasi adalah kegiatan menyatukan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ismail (2009), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya

dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi.

Menurut Yahya (2006) dan Handoko (2003), koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Menurut Daft (2011) koordinasi (*coordination*) mengacu pada kualitas kolaborasi di antara departemen.

Hasibuan (2009) berpendapat bahwa koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut Manullang (2008) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Veithzal dkk (2014) koordinasi merupakan aktivitas membawa orang-orang, materiil, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan kedalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai tujuan. Sesuai dengan pendapat para pakar tersebut dapat disintesis bahwa koordinasi merupakan penggabungan dari unsur-unsur manajemen mulai dari *planning, organizing, actuating dan controlling (POAC)* baik secara vertikal maupun horizontal sehingga terbentuknya kerjasama/kolaborasi. Koordinasi dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang yang tepat, pembagian kerja yang jelas, serta adanya komunikasi yang baik antar anggota organisasi. Koordinasi merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi.

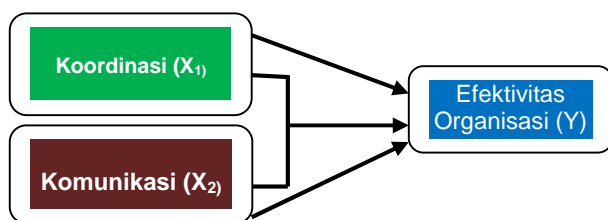
Dalam mencapai tujuannya, jika para pimpinan organisasi tidak dapat menerapkan koordinasi yang baik maka akan terjadi kekacauan, perselisihan dan kekembaran pekerjaan atau kekosongan pekerjaan sehingga efektivitas organisasi tidak tercapai. Ada tiga macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi menurut Yahya (2006) yaitu 1) saling ketergantungan yang menyatu; 2) saling ketergantungan yang berurutan; dan 3) saling ketergantungan timbal balik.

Komunikasi menurut Winardi (2010) merupakan suatu proses yang berkelanjutan, dimana seorang individu, melalui bantuan simbol-simbol verbal ataupun non verbal memberikan informasi kepada individu lain yang menerima informasi tersebut dan kemudian menerjemahkannya dalam bentuk perilaku tertentu. Beberapa definisi komunikasi dalam konseptual tindakan satu arah, Rogers komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku. Newcomb, setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi terdiri dari rangsangan yang diskriminatif, dari sumber kepada penerima. Gerald M. Miller: komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima pesan dengan niat disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima. Menurut Winardi (2010) tujuan komunikasi adalah memahami orang lain, mengupayakan transfer atau pengamatan yang jelas, agar pihak lain (komunikator) dapat memahami komunikator, menerima tanda persetujuan, mengusahakan tindakan yang diinginkan.

Menurut Arni (1995) ada empat prinsip dasar dari komunikasi yaitu suatu proses, suatu sistemik, interaksi dan transaksi, dimaksudkan atau tidak dimaksudkan. Arni (1995) mengatakan untuk meliha komunikasi yang terjadi dalam organisasi dapat digunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan makro, mikro dan

individual. Hovland, Janis & Kelley (1953) mengatakan komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lain, melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lain-lain. Berelson dan Stainer (1964) berpendapat komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa? Dengan akibat apa atau hasil apa? (*Who? Says what? In which channel? To whom? With what effect?*). Menurut Lasswell (1960) komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari yang semula dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki oleh dua orang atau lebih.

Dari beberapa definisi Komunikasi menurut para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi adalah suatu proses mengenai pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan.



Gambar 1 Konstelasi hubungan Antara x_1 , x_2 dengan Y

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2011) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen koordinasi dan

komunikasi, variabel dependen efektivitas organisasi.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya diduga (Djarwanto, 2003). Populasi penelitian ini adalah seluruh pejabat administrator yang terdiri dari 522 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data (Hadi, 2007). Menurut Sugiyono (2007) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pejabat Administrator peserta Diklat PIM III Pola Baru.

Menurut Mukhtar (2010) ukuran minimum sampel yang dapat diterima sebaiknya didasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan, dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka populasi dapat ditarik minimal 5 % dan maksimal 30%. Penelitian sampel dapat dilakukan apabila populasi terlalu besar dan tersebar sehingga sulit dijangkau oleh peneliti, sulit dalam mengolah data, membutuhkan biaya yang sangat besar, dan waktu penelitian terlalu lama. Pada penelitian ini peneliti menetapkan sampel menggunakan persentase antara 5-30%, mengingat jumlah populasi dari ketiga wilayah tersebut cukup besar. Pada penelitian ini peneliti menetapkan sample sebesar 108 orang (20,69 %).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Total (Uji R^2)

Tabel 1

Nilai Koefisiensi Determinasi Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.107	5.806

a. Predictors: (Constant), komunikasi, Koordinasi

b. Dependent Variabel: Efektivitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi determinasi adjusted

R Square adalah sebesar 0,107 atau (10,7%). Hal ini berarti bahwa koordinasi dan komunikasi dalam menjelaskan pengaruh terhadap efektivitas organisasi adalah

sebesar 10,7 % sedangkan sisanya 89,3 % di pengaruhi faktor lain diluar itu.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2
Hasil Uji F Tahap I
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497,788	2	248,894	7,384	,001 ^b
	Residual	3539,203	105	33,707		
	Total	4036,991	107			

F value atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tabel Anova, khususnya pada kolom F dan Sign dibawah ini berfungsi untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu pengaruh secara simultan.

Nilai F hitung $7,384 > F$ tabel (3,1) dan signifikansi $0,001 < 0,05$ % atau koefisien F

hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% , jadi dapat disimpulkan bahwa berarti H_0 di tolak dan H_a di terima atau koordinasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Jadi kesimpulannya adalah jika koordinasi dan komunikasi dilakukan secara bersama-sama dengan baik, maka efektivitas organisasi juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel. 3. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80,743	7,671	10,525	,000
	Kordinasi	,246	,094	2,621	,010
	Komunikasi	,270	,211	1,280	,203

Pengujian Hipotesis koordinasi (X_1)

t hitung koordinasi (X_1) = 2,621 dengan Sig = 0,010, t tabel = 1,67. Jadi t hitung $>$ t tabel ($2,621 > 1,67$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau koordinasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi (Y). Atau dapat juga dilihat dari level Signifikan $0,010 < 0,05$ (alpha) berarti koordinasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y). Jadi kesimpulannya adalah jika koordinasi yang dilakukan oleh pejabat administrator secara vertikal maupun horizontal berjalan dengan baik, maka efektivitas organisasi juga akan tinggi dan begitu juga sebaliknya.

Pengujian Hipotesis komunikasi (X_2):

t hitung komunikasi (X_2) = 1,280 dengan Sig = 0,203 t tabel = 1,67. Jadi t hitung $<$ t tabel ($1,280 < 1,67$), bertarti H_0 diterima dan H_a ditolak atau komunikasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi (Y). Atau dapat juga dilihat dari level Sign $0,203 > 0,05$ (alpha) berarti komunikasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y). Jadi kesimpulannya adalah meskipun komunikasi seorang pejabat administrator baik, belum tentu dapat meningkatkan efektivitas organisasi begitu juga sebaliknya

Analisis Regresi

Tabel. 4 Uji t
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	80,743	7,671		10,525	,000
1	Kordinasi	,246	,094	,270	2,621	,010
	Komunikasi	,270	,211	,132	1,280	,203

Analisis regresi linier bertujuan untuk menguji pengaruh variabel koordinasi, komunikasi terhadap efektivitas organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan: $Y = 80,743 + 0,246 (X_1) + 0,270 (X_2) + e$ Nilai coefisient Beta yang dihasilkan adalah positif yang berarti pengaruhnya searah. Uraianya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (X_1 , dan X_2), bila variabel X naik satu satuan maka variabel Y juga akan naik sebesar satu satuan. Artinya variabel Efektivitas Organisasi (Y) akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan jika X_1 , dan X_2 naik satu satuan.
2. Nilai koefisien regresi, variabel Koordinasi_ X_1 dengan variabel Efektivitas Organisasi_Y adalah sebesar 0,246 artinya jika koordinasi_ X_1 mengalami kenaikan 1 satuan, maka efektivitas organisasi_Y akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 80,743. Koefisien bernilai positif artinya antara koordinasi_ X_1 dan efektivitas organisasi_Y mempunyai hubungan yang positif.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi_ X_2 dengan variabel efektivitas organisasi_Y adalah sebesar 0,270 artinya jika komunikasi_ X_2 mengalami kenaikan 1 satuan, maka efektivitas organisasi_Y akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 80,743. Koefisien bernilai positif artinya antara komunikasi_ X_2 dan efektivitas organisasi_Y mempunyai hubungan yang positif.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis data dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan koordinasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi karena nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ serta t hitung $> t$ tabel ($2,621 > 1,67$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Komunikasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi karena nilai Signifikansi $0,203 > 0,05$ atau dapat juga dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel ($1,280 < 1,67$), berarti H_0 diterima dan H_a ditolak atau komunikasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan Nilai F hitung $7,384 > F$ tabel (3,1) dan signifikansi $0,001 < 0,05$ % bahwa berarti H_0 di tolak dan H_a diterima atau koordinasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Jadi kesimpulannya adalah jika koordinasi dan komunikasi dilakukan secara bersama-sama dengan baik, maka efektivitas organisasi juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, M. (1995). Komunikasi Organisasi. Sinar Grafika Offset
- Angle, H. I. dan Perry. (1981). *An EmpricalAssement of Organizacional Comitmen and Organizacional Effectiveness*. Administrative Scince Quartely.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko. T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ismail, H. (2009). *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*, Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Mukhtar. (2010). *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ndraha, T. (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineke cipta.
- Robbins, S. P., dan Timmothy. (2011). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017, *Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Sedarmayanti. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Winardi. (2010). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.